

GOA: Share your talent, move the world

dr. Harm van Lieshout
(lector Flexicurity en leading lector Kenniscentrum Arbeid,
Hanzehogeschool Groningen)

“De GOA Publiek faciliteert en detacheert lerende medewerkers op leerwerkbanen bij organisaties uit de (semi) publieke sector”, zo opent haar website kernachtig. “Voorop staat het belang om nieuwe kansen te creëren en goed opgeleid personeel te hebben, nu en later. Om dit te bereiken, detacheren en begeleiden wij talentvolle medewerkers op leerwerkbanen op zowel MBO-niveau (BBL-opleiding) als HBO-niveau (deeltijd-traject) en in HBO/WO-traineeships.” Het klinkt eenvoudig en logisch en goed, en de GOA Publiek heeft inmiddels, zo lijkt het, ook een vaste plaats in het institutionele landschap van de arbeidsmarktregio Groningen ingenomen.

Maar vijf jaar geleden bestond zij nog niet. En nog steeds is zij – zover mij bekend – de *enige* in haar soort ... in de Nederlandse publieke sector. Het is aan de Provincie Groningen en haar partners in het toenmalige Regionale Arbeidsmarkt Platform (RAP) Groningen te danken dat *ons* Groningse institutionele landschap *wel* op deze wijze is versterkt. De historie dient dan ook het Breuer Institute te vermelden, dat vakkundig het voortouw nam bij het uitwerken van het concept.

Onze GOA Publiek was in zijn specifieke vorm en context een novum. Maar goa's in Nederland zijn er al sinds de jaren zeventig en tachtig. Goa staat voor ‘gemeenschappelijke opleidingsactiviteit’. De eerste goa's waren samenwerkingsverbanden van werkgevers in branches als de metaal en de bouw.

Ze ontstonden *daar*, waar werkgevers in het oude Nederlandse leerlingwezen (tegenwoordig de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo) niet goed meer in staat waren om op individuele basis leerlingen in dienst te nemen, en een volledige beroepsopleiding te verzorgen.

Ze ontstonden *toen* – met name in de jaren tachtig – omdat een fikse en langdurige economische recessie vaak de aanleiding was. We weten, dat een recessie leidt tot het snel oplopen van de jeugdwerkloosheid. Die loopt dan veel sneller op dan de algehele werkloosheid, en het hardst daar waar duaal wordt opgeleid – zoals in het toenmalige leerlingwezen en de huidige beroepsbegeleidende leerweg.

Net zoals toen en daar was dat hier, vijf jaar geleden, de directe aanleiding voor het oprichten van de GOA Publiek. De jeugdwerkloosheid liep op, en de partners in het RAP braken zich het hoofd over aanvullende beleidsopties. Het naakte feit kwam op tafel dat juist (semi-)publieke werkgevers minder dan gemiddeld opleidingsplaatsen bieden. En gelukkig staken in onze regio voldoende van die partijen de hand in eigen boezem: ze vonden dat juist zij, als publieke arbeidsmarktverantwoordelijken, ook in hun eigen werkgeverschap het goede voorbeeld moesten geven aan al die andere werkgevers. En een maand of negen later, zo schat ik, werd de GOA Publiek formeel geboren.

Als goa's alleen in een recessie een goed idee waren, dan hadden ze in de jaren negentig weer kunnen worden opgeheven – en dat is niet gebeurd. Ze zijn blijven bestaan, omdat ze

structureel drie problemen rond het opleiden van leerlingen door individuele werkgevers kunnen verzachten.

Ten eerste werd het opleiden in menig (klein of middelgroot) bedrijf in de jaren tachtig bemoeilijkt door de verder doorgevoerde specialisatie in individuele bedrijven. Daardoor kon een individueel bedrijf niet meer alle opleidingsonderdelen zelf verzorgen. Maar als dergelijke bedrijven *in het geheel geen* rol meer zouden kunnen spelen bij de opleiding van leerlingen, dan zou een belangrijk gedeelte van de opleidingscapaciteit in een sector verloren gaan. De oplossing was, om een leerling over meer bedrijven te rouleren om een beroepsbrede kwalificatie te behalen. Daartoe moeten werkgevers in een sector zich regionaal verenigen en gaan samenwerken – in regionale stichtingen.

Het tweede probleem was en is dat individuele werkgevers vaak terugschrokken en schrikken voor de risico's van het *formele* werkgeverschap voor de leerlingen. Juist in een recessie, als de werkgever zijn opdrachtportfolio hard ziet teruglopen, en leest dat er een recessie is begonnen, is het een begrijpelijke reactie om geen nieuwe mensen meer aan te nemen – en dus helaas ook geen nieuwe leerlingen. Individueel en op korte termijn is dat een volstrekt rationele reactie. Collectief en op middellange termijn heeft de optelsom van die individuele keuzes echter desastreuze consequenties, als het zou betekenen dat een hele generatie substantieel minder wordt opgeleid. Want over een jaar of vijf blijken we juist hen weer wel heel goed te kunnen gebruiken.

Een goa kan werkgeversrisico's van individuele werkgevers overnemen. De leerlingen komen dan niet in dienst bij een individuele werkgever, maar bij een goa. Die goa detacheert de leerling door naar een aangesloten werkgever. Mocht die werkgever vervolgens een periode geen zinvol werk meer hebben voor de leerling, dan kan de leerling door de goa bij een andere werkgever worden gedetacheerd, en daar zijn of haar opleiding voorzetten. Op die manier verzacht een goa het investeringsdilemma van individuele werkgevers, waar door er per saldo meer opleidingscapaciteit zal bestaan dan wanneer die individuele werkgevers individueel het volle werkgeversrisico zouden moeten dragen. En met inmiddels cumulatief 220 BBLers in de afgelopen vijf jaar heeft onze GOA Publiek dat concreet laten zien.

Ten derde functioneert een goa soms ook als een gezamenlijke off-the-job werkplaats, waar leerlingen kunnen oefenen aan dure nieuwe machines, die nog lang niet alle werkgevers in de sector hebben aangeschaft. Dit aspect is (nog) niet aan de orde bij GOA Publiek: de computers en andere apparatuur is als regel het probleem niet, voor de (veelal best grote) publieke en semi-publieke werkgevers in onze regio.

Maar in plaats daarvan kunnen we onze GOA Publiek op haar verjaardag wel complimenteren met een ander aspect – via een andere betekenisverlening aan haar afkorting. De GOA Publiek laat in onze regio zien, dat ook in andere sectoren een gemeenschappelijke opleidingsactiviteit een effectieve en efficiënte methode kan zijn om extra opleidingscapaciteit te genereren. De GOA Publiek heeft zo laten zien dat een gemeenschappelijke opleidingscapaciteit een bijzonder Goed Overdraagbare Aandoening op de arbeidsmarkt is. Ik dank u, werkgevers, leerlingen en Jeroen Maas en zijn team, voor die succesvolle overdracht, en ik wens jullie veel succes bij het verder uitbouwen van dat succes.

Ik wens onze arbeidsmarktregio een verdere uitbreiding van dit concept naar andere beroepen, sectoren, en opleidingsniveaus. Juist in een snel veranderende wereld is het gemeenschappelijke belang van een kwantitatief en kwalitatief voldoende opleidingscapaciteit

bij werkgevers van essentieel belang voor toekomstige economische groei en werkgelegenheid. Juist ook kleine werkgevers in nieuwe sectoren met een kansrijk groeipotentieel kunnen de hulp van een goa goed gebruiken – maar zijn vaak te arm en te druk om hem zelf op te richten. U, gedeputeerden, wethouders en andere (semi-)publieke leiders, hebt de afgelopen jaren in het werkgeverschap van uw organisatie, en uw lidmaatschap van de GOA Publiek, laten zien dat een goa snel, effectief en efficiënt additionele opleidingscapaciteit bij werkgevers kan genereren. Ik wens onze regio dat u de komende vijf jaar, in uw rol als arbeidsmarktmakelaar, de zegeningen van goa-achtige constructies, als een goed overdraagbare aandoening vanuit *City of Talent* Groningen over onze hele arbeidsmarktregio verspreid. Zoals we bij de Hanzehogeschool Groningen als motto hanteren: *share your talent, move the world!*